



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 17271-17284

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Preferensi Mahasiswa Bisnis Digital UPI dalam Memilih Pekerjaan

Sifa Mutiaratulhikmah<sup>1✉</sup>, Nasha Nurul Fadila<sup>2</sup>, Afwa Hamzah Al Rasyid<sup>3</sup>, Muhammad Ihsan<sup>4</sup>,

Syti Sarah Maesaroh<sup>5</sup>

Universitas Pendidikan Indonesia

Email: [sifamutiaratul@gmail.com](mailto:sifamutiaratul@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui preferensi pekerjaan mahasiswa Program Studi Bisnis Digital Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya setelah lulus. Penelitian ini melibatkan 82 mahasiswa dari tiga angkatan yang dipilih secara acak untuk mewakili populasi mahasiswa Bisnis Digital UPI Kampus Tasikmalaya. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen (kultur perusahaan, pengembangan karir, gaji dan tunjangan) dan variabel dependen (preferensi pekerjaan). Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang signifikan antara kultur perusahaan ( $p$ -value = 0,021) dan preferensi pekerjaan mahasiswa. Namun, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir ( $p$ -value = 0,605) dan gaji dan tunjangan ( $p$ -value = 0,150) dengan preferensi pekerjaan mahasiswa. Secara keseluruhan, variabel independen mampu menjelaskan sebesar 22,4% variasi dalam preferensi pekerjaan mahasiswa Bisnis Digital UPI Kampus Tasikmalaya. Implikasi dan saran untuk penelitian selanjutnya juga dibahas dalam penelitian ini. Diharapkan penelitian ini akan membantu dalam pengembangan kurikulum dan program karir untuk mahasiswa Bisnis Digital. Selain itu, akan menjadi sumber referensi untuk penelitian lain di bidang ini.

Kata Kunci: *Bisnis Digital, Preferensi Pekerjaan, Kultur Perusahaan, Pengembangan Karir, Gaji dan Tunjangan*

## Abstract

This study aims to identify the preferences of students in the Digital Business Study Program at Universitas Pendidikan Indonesia, Tasikmalaya Campus, in choosing jobs after graduation. The study involved 82 students from three cohorts selected randomly to represent the population of Digital Business students at UPI Tasikmalaya Campus. Multiple linear regression analysis was utilized to examine the association between the independent variables (organizational culture, career growth, compensation, and benefits) and the dependent variable (job preferences). The results show a significant relationship between organizational culture ( $p$ -value = 0.021) and students' job preferences. However, there is no significant relationship between career development ( $p$ -value = 0.605) and salary and benefits ( $p$ -value = 0.150) with students' job preferences. Overall, the independent variables can explain 22.4% of the variation in students' job preferences. Implications and suggestions for further research are also discussed in this study. This study is anticipated to act as a reference for additional research in this area and to aid in the creation of curricula and career plans for students studying digital business.

Keywords: *Digital Business, Jobs Preferences, Company Culture, Career Development, Salary and Benefits*

## PENDAHULUAN

Pemilihan pekerjaan adalah keputusan penting bagi mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja di era globalisasi yang ditandai oleh persaingan yang semakin ketat di pasar kerja. "Globalisasi" adalah istilah yang mengacu pada keadaan di mana semua hal dilakukan dengan mempertimbangkan kepentingan global. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa negara-negara saat ini tidak lagi statis dan homogen. Interaksi terus-menerus memungkinkan setiap negara berkembang (Wihardit, 2007). Globalisasi ekonomi dapat meningkatkan peluang pekerjaan dan mengurangi pengangguran, menurut studi kasus di Indonesia (Setyawan et al., 2021). Meskipun demikian, dampak globalisasi terhadap lapangan kerja tidak selalu berdampak positif. Digitalisasi dan kemajuan teknologi baru dapat menggantikan beberapa pekerjaan di masa depan.

Tren pesatnya digitalisasi di berbagai sektor, termasuk dalam dunia bisnis, mendorong Indonesia untuk menghadapi permintaan yang tinggi akan tenaga ahli di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Ini didukung oleh berbagai data, di antaranya: a. Penetrasi internet di Indonesia telah mencapai 76,8% dari total populasi pada Maret 2021 (Internet World Stats, 2021). Sebanyak 88,1% pengguna internet di Indonesia menggunakan layanan *e-commerce* untuk berbelanja produk tertentu dalam beberapa bulan terakhir (We Are Social, 2021). Data ini menunjukkan bahwa digitalisasi di Indonesia terus meningkat, yang

berimplikasi pada peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (Kemnaker, 2021).

Untuk sukses dalam karir, perencanaan karir sangat penting. Begitu juga bagi mahasiswa jurusan Bisnis Digital di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). Dalam era digitalisasi yang semakin berkembang pesat, mahasiswa jurusan ini memiliki peluang besar untuk mengeksplorasi berbagai bidang pekerjaan yang relevan dengan kemampuan dan minat mereka.

Namun, dalam mengambil keputusan terkait karir, preferensi individu seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, Preferensi pekerjaan biasanya mencerminkan kecenderungan seseorang dalam memilih jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keinginannya (Basorudin & Humairo, 2019). Penelitian mengindikasikan bahwa berbagai faktor mempengaruhi pilihan karir seseorang, termasuk keamanan pekerjaan, tingkat tantangan dan daya tarik pekerjaan, peluang pengembangan profesional, ketersediaan fasilitas kesehatan, kesempatan untuk pengembangan pribadi, serta kualitas lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Selain itu, faktor-faktor organisasional seperti kebijakan perusahaan, reputasi perusahaan, komitmen terhadap tanggung jawab sosial, dan integritas bisnis juga memiliki dampak yang signifikan dalam mempengaruhi preferensi karir seseorang (Backhaus et al., 2002; Bhattacharya et al., 2008).

Meskipun terdapat peluang yang luas dalam bidang bisnis digital, masih belum jelas faktor apa yang menjadi prioritas bagi mahasiswa jurusan Bisnis Digital di UPI dalam memilih pekerjaan. Penelitian ini akan menjelajahi berbagai faktor yang mempengaruhi preferensi mahasiswa, termasuk nilai-nilai yang mereka prioritaskan dalam memilih pekerjaan, harapan mereka terhadap lingkungan kerja, serta faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi pilihan karir mereka. Melalui pemahaman mendalam terhadap preferensi ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang dapat meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja di era digital yang terus berubah.

Menurut penelitian terbaru oleh White dan Johnson (2023), ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi preferensi pekerjaan bagi mahasiswa bisnis digital. Faktor-faktor ini meliputi kebebasan dalam bekerja, gaji yang kompetitif, dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa bisnis digital cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas, imbalan finansial yang menarik, serta peluang untuk mengembangkan keterampilan dan karier mereka.

Gaji yang kompetitif memiliki dampak besar pada kepuasan kerja dan juga preferensi pekerjaan (Taylor & Brown 2019). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang menerima gaji lebih tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki

keinginan untuk bertahan lebih lama di perusahaan yang menawarkan kompensasi yang lebih baik. Menurut Green dan White (2021), ditemukan bahwa tunjangan seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, dan rencana pensiun memiliki pengaruh signifikan terhadap preferensi pekerjaan. Studi ini menunjukkan bahwa calon pekerja lebih cenderung memilih pekerjaan yang menawarkan paket tunjangan yang komprehensif.

Pengembangan karir adalah faktor penting dalam preferensi pekerjaan, karena karyawan lebih tertarik pada organisasi yang memberikan prospek karir yang jelas. Jalur karir yang jelas dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan (Greenhaus et al. 2010).

Calon karyawan lebih menyukai perusahaan yang memiliki kultur yang mendukung keterlibatan dan partisipasi aktif karyawan dalam berbagai kegiatan perusahaan. Kultur perusahaan yang mendorong keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi preferensi pekerjaan Saks (2019). Menurut penelitian oleh Chatman dan O'Reilly (2016), kultur perusahaan yang kuat dan sejalan dengan nilai-nilai karyawan dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa calon karyawan cenderung memilih bekerja di perusahaan yang kultur organisasinya sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan dan menganalisis data mengenai preferensi mahasiswa terhadap pekerjaan dalam bidang bisnis digital di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan analisis statistik yang lebih rinci terhadap data yang dikumpulkan melalui kuisisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa UPI Bisnis Digital angkatan 2020, 2021, dan 2022 yang aktif dalam program studi Bisnis Digital. Sampel diambil secara acak sederhana dari populasi tersebut untuk memastikan representasi yang lebih baik.

Data dikumpulkan melalui distribusi kuisisioner secara online menggunakan Google Formulir kepada responden yang dipilih secara acak dari populasi mahasiswa UPI jurusan Bisnis Digital yang relevan. Setelah periode pengumpulan data selesai, data akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan analisis inferensial, seperti analisis regresi, untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis yang diajukan.

Setelah mengumpulkan data melalui kuisisioner yang dibagikan melalui sampel acak sederhana dari populasi mahasiswa UPI Bisnis Digital angkatan 2020, 2021, 2022, data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *software* SPSS. Analisis data kuantitatif sangat disukai jika dengan SPSS, yang memungkinkan peneliti melakukan berbagai jenis

analisis statistik, seperti analisis deskriptif, analisis korelasi, dan analisis regresi, untuk memahami bagaimana variabel-variabel yang berbeda berinteraksi satu sama lain (Yudanto & SBM, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum membahas hasil yang telah diuji secara statistik, akan diuraikan terlebih dahulu karakteristik responden yang menjelaskan profil mereka dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Angkatan | Frekuensi | Persen |
|----------|-----------|--------|
| 2020     | 11        | 13,41% |
| 2021     | 14        | 17,07% |
| 2022     | 57        | 69,51% |
| Total    | 82        | 100%   |

Sumber : Kuesioner diolah (2024)

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa penelitian ini melibatkan 82 mahasiswa dari 3 angkatan program studi Bisnis Digital Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya yang dilibatkan menjadi partisipan. Terdiri dari angkatan 2020, 2021, dan 2022, yang dipilih secara acak untuk mewakili populasi mahasiswa Bisnis Digital. Pemilihan angkatan ini dilakukan untuk memperoleh representasi yang seimbang dari berbagai tingkatan kemajuan studi dan pengalaman akademis dalam menjawab pertanyaan penelitian. Dengan melibatkan mahasiswa dari tiga angkatan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang preferensi mahasiswa Bisnis Digital UPI Kampus Tasikmalaya dalam memilih pekerjaan setelah lulus.

### Uji Validitas Data

Uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pertanyaan-pertanyaan atau item-item dalam kuesioner mencerminkan variabel yang sedang diteliti, yaitu preferensi pekerjaan mahasiswa bisnis digital UPI.

Dalam Tabel 2, hasil analisis menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner, baik secara keseluruhan maupun per kelompok, dapat dianggap valid. Hal ini didukung oleh nilai  $r$  hitung yang lebih tinggi dari nilai  $r$  tabel untuk jumlah responden sebanyak 82, yakni

0.000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas yang tinggi, artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat efektif mencerminkan variabel yang diteliti.

Tabel 2. Uji Validitas

| Pernyataan | Rhitung | Rtabel | Hasil |
|------------|---------|--------|-------|
| GT1        | ,481    | ,000   | Valid |
| GT2        | ,624    | ,000   | Valid |
| GT3        | ,692    | ,000   | Valid |
| GT4        | ,671    | ,000   | Valid |
| GT5        | ,709    | ,000   | Valid |
| PK1        | ,765    | ,000   | Valid |
| PK2        | ,842    | ,000   | Valid |
| PK3        | ,785    | ,000   | Valid |
| PK4        | ,680    | ,000   | Valid |
| PK5        | ,749    | ,000   | Valid |
| KP1        | ,692    | ,000   | Valid |
| KP2        | ,699    | ,000   | Valid |
| KP3        | ,590    | ,000   | Valid |
| KP4        | ,697    | ,000   | Valid |
| KP5        | ,747    | ,000   | Valid |
| PP1        | ,840    | ,000   | Valid |
| PP2        | ,759    | ,000   | Valid |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI olahan SPSS versi 25

#### Uji Reabilitas Data

Reliabilitas instrumen adalah aspek penting dalam pengukuran, karena menunjukkan seberapa konsisten instrumen tersebut dapat menghasilkan data yang sama jika digunakan pada sampel yang sama dalam kondisi yang sama. Dengan nilai Cronbach Alpha diatas 0.7, ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan konsistensi yang baik.

Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan data yang dapat dipercaya sesuai dengan tujuan pengukuran. Sebagai contoh, jika instrumen tersebut digunakan dalam situasi yang sama pada kelompok yang sama, hasilnya akan cenderung konsisten dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, temuan dari penelitian ini dapat dipercaya sebagai representasi dari preferensi pekerjaan mahasiswa bisnis digital UPI secara keseluruhan.

Tabel 3. Uji Reabilitas Data

| <i>Croanbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|--------------------------|-------------------|
| ,780                     | 4                 |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI  
olahan SPSS versi 25

#### Perhitungan Analisis Linier

Hasil analisis signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari level signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0.000 dan 0.001. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara setiap variabel X, yang mencakup kultur perusahaan, pengembangan karir, dan gaji dan tunjangan, dengan variabel Y, yaitu preferensi pekerjaan. Dalam konteks ini, jika salah satu variabel X mengalami peningkatan, maka variabel Y juga cenderung meningkat.

Hasil ini memberikan gambaran yang kuat tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut dan preferensi pekerjaan mahasiswa bisnis digital UPI. Secara khusus, kultur perusahaan, peluang pengembangan karir, dan faktor gaji dan tunjangan memainkan peran penting dalam menentukan preferensi pekerjaan mahasiswa.

Tabel 4. Uji Linier Data X1

|           |                       | df                       | F  | Sig.   |      |
|-----------|-----------------------|--------------------------|----|--------|------|
| TTLY * X1 | <i>Between Groups</i> | <i>(combined)</i>        | 9  | 2,632  | ,011 |
|           |                       | <i>Linearity</i>         | 1  | 14,369 | ,000 |
|           |                       | Deviation from Linearity | 8  | 1,165  | ,332 |
|           | <i>Within Groups</i>  |                          | 72 |        |      |
|           | <i>Total</i>          |                          | 81 |        |      |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI olahan SPSS versi 25

Tabel 5. Uji Linier Data X2

|           |                       | df                       | F  | Sig.   |      |
|-----------|-----------------------|--------------------------|----|--------|------|
| TTLY * X2 | <i>Between Groups</i> | <i>(combined)</i>        | 8  | 2,836  | ,008 |
|           |                       | <i>Linearity</i>         | 1  | 12,324 | ,001 |
|           |                       | Deviation from Linearity | 7  | 1,481  | ,188 |
|           | <i>Within Groups</i>  |                          | 73 |        |      |
|           | <i>Total</i>          |                          | 81 |        |      |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI olahan SPSS versi 25

Tabel 6. Uji Linier Data X3

|           |                       | df                       | F  | Sig.   |      |
|-----------|-----------------------|--------------------------|----|--------|------|
| TTLY * X3 | <i>Between Groups</i> | <i>(combined)</i>        | 9  | 2,817  | ,009 |
|           |                       | <i>Linearity</i>         | 1  | 17,361 | ,000 |
|           |                       | Deviation from Linearity | 8  | ,999   | ,445 |
|           | <i>Within Groups</i>  |                          | 72 |        |      |
|           | <i>Total</i>          |                          | 81 |        |      |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI olahan SPSS versi 25

### Uji Normalitas Data

Tabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,258, yang menunjukkan bahwa angka tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Distribusi normal menunjukkan bahwa data empiris yang diperoleh dari lapangan juga berdistribusi normal, yang berarti data tersebut dapat diandalkan untuk mewakili populasi yang lebih luas.

Tabel 7. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

|  |                                 | <i>Unstandardized Residual</i> |
|--|---------------------------------|--------------------------------|
| N                                      |                                 | 82                             |
| <i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i> | Mean                            | ,0000000                       |
|  | <i>Std. Deviation</i>           | 1,14892528                     |
|  | <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i>                |
| <i>Positive</i>                        |                                 | ,064                           |
| <i>Negative</i>                        |                                 | -,110                          |
| <i>Test Statistic</i>                  |                                 | ,110                           |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>          |                                 | .016 <sup>c</sup>              |
| <i>Exact. Sig. (2-tailed)</i>          |                                 | ,258                           |
| <i>Point Probability</i>               |                                 | ,000                           |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI olahan SPSS versi 25

### Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, uji multikolinieritas dievaluasi dengan melihat angka Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (Tol), seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, di

mana angka VIF berada di bawah 10 dan angka Tol berada di atas 0,1. Dengan demikian, gejala multikolinieritas tidak ditemukan. Hasil menunjukkan bahwa peubah yang memiliki korelasi yang kuat dengan peubah lainnya dalam model penelitian ini memiliki kekuatan prediksi yang kuat dan stabil.

Temuan ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam model penelitian ini tidak saling berkorelasi secara signifikan. Variabel-variabel yang memiliki korelasi yang kuat dengan variabel lainnya dalam model ini memiliki kekuatan prediksi yang kuat dan stabil. Hal ini juga mengindikasikan bahwa variabel-variabel bebas dalam model ini tidak saling berkorelasi, sehingga dapat dipastikan bahwa hasil analisis yang dilakukan dapat diandalkan dan dapat diinterpretasikan secara tepat untuk mendukung temuan penelitian ini.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

| Model | <i>Collinearity Statistics</i> |      |
|-------|--------------------------------|------|
|       | <i>Tolerance</i>               | VIF  |
|       | <i>(Constant)</i>              |      |
| 1     | X3                             | ,677 |
|       | X2                             | ,499 |
|       | X1                             | ,534 |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI  
olahan SPSS versi 25

#### Uji Heterokedastisitas

Tabel di bawah menunjukkan bahwa nilai pada baris sig berada di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada ketidaksamaan dalam varian residual untuk pengamatan keseluruhan yang digunakan dalam analisis.

Dengan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, dapat diasumsikan bahwa varian dari residual adalah konstan di seluruh rentang nilai dari variabel independen. Hal ini penting karena keberadaan heteroskedastisitas dapat memengaruhi validitas dari hasil analisis regresi dan menghasilkan estimasi parameter yang tidak konsisten. Oleh karena itu, temuan ini memberikan keyakinan tambahan terhadap keandalan dan validitas hasil analisis dalam penelitian ini.

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas

| Model               | <i>Unstandardized</i> |                   | <i>Standardized</i> | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------|-------------------|---------------------|-------|------|
|                     | <i>Coefficients</i>   |                   | <i>Coefficients</i> |       |      |
|                     | B                     | <i>Std. Error</i> | Beta                |       |      |
| ( <i>Constant</i> ) | 1,174                 | ,844              |                     | 1,391 | ,168 |
| 1 X3                | ,012                  | ,043              | ,045                | ,290  | ,773 |
| X2                  | -,013                 | ,048              | -,044               | -,273 | ,785 |
| X1                  | -,010                 | ,038              | -,037               | -,269 | ,788 |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI olahan SPSS versi 25

### Uji Signifikansi

Uji T parsial pada penelitian ini diuji dengan melihat angka pada angka sig pada tabel dengan hasil uji ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Signifikansi

| Model               | <i>Unstandardized</i> |                   | <i>Standardized</i> | t     | Sig. |
|---------------------|-----------------------|-------------------|---------------------|-------|------|
|                     | <i>Coefficients</i>   |                   | <i>Coefficients</i> |       |      |
|                     | B                     | <i>Std. Error</i> | Beta                |       |      |
| ( <i>Constant</i> ) | 1,915                 | 1,432             |                     | 1,337 | ,185 |
| 1 X1                | ,106                  | ,073              | ,199                | 1,455 | ,150 |
| X2                  | ,042                  | ,081              | ,073                | ,519  | ,605 |
| X3                  | ,151                  | ,064              | ,285                | 2,351 | ,021 |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI olahan SPSS versi 25

Preferensi Pekerjaan (PP) tidak dipengaruhi oleh Gaji dan Tunjangan, jika 0.150 pada variabel Gaji dan Tunjangan berada di atas 0.05, dan 0.605 pada variabel Pengembangan Karier berada di atas 0.05, maka Preferensi Pekerjaan (PP) tidak dipengaruhi oleh Pengembangan Karier. Sebaliknya, variabel kultur perusahaan (KP) 0,021 berada di bawah 0.05, yang menunjukkan bahwa Preferensi Pekerjaan (PP) dipengaruhi oleh Kultur Perusahaan (KP).

Variabel X3 pada uji T memiliki nilai T sebesar 2.351, yang lebih besar dari nilai T tabel untuk tingkat signifikansi yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor kultur organisasi, yang direpresentasikan oleh variabel Kultur Perusahaan (KP), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap preferensi pekerjaan mahasiswa bisnis digital. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa bisnis digital UPI cenderung mempertimbangkan nilai-nilai dan budaya perusahaan dalam memilih karir mereka.

Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F (Simultan)

|   | Model             | <i>Sum of Squares</i> | df | <i>Mean Square</i> | <i>Sig.</i>       |
|---|-------------------|-----------------------|----|--------------------|-------------------|
| 1 | <i>Regression</i> | 11                    | 3  | 10,266             | ,000 <sup>b</sup> |
|   | <i>Residual</i>   | 14                    | 78 |                    |                   |
|   | <i>Total</i>      | 82                    | 81 |                    |                   |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI olahan SPSS versi 25

Uji ANOVA ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen (X1, X2, dan X3) dan variabel dependen (TTLY). Model tersebut menjelaskan sebagian besar varians dalam TTLY, artinya variabel independen secara bersama-sama mempunyai dampak yang berarti terhadap variabel dependen.

Uji Determinasi

Tabel 11. Uji Determinasi

| Model | R                 | <i>R Square</i> | <i>Ajusted R Square</i> | <i>R Squared. Error of the Estimate</i> |
|-------|-------------------|-----------------|-------------------------|---|
| 11    | .473 <sup>a</sup> | ,224            | ,194                    | 1,17081                                 |

Sumber : Data mahasiswa Bisnis Digital UPI olahan SPSS versi 25

Dari hasil analisis tabel di atas, nilai korelasi (R) sebesar 0.473 menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel Gaji dan Tunjangan (GT), Kultur Perusahaan (KP), dan Pengembangan Karir (PK) dengan variabel Preferensi Pekerjaan (PP). Artinya, semakin tinggi nilai Gaji dan Tunjangan, semakin positif pula preferensi pekerjaan mahasiswa terhadap suatu pekerjaan yang ditawarkan. Begitu juga dengan Kultur Perusahaan dan Pengembangan Karir, semakin baik kultur perusahaan dan peluang pengembangan karir di suatu perusahaan, semakin positif pula preferensi pekerjaan mahasiswa terhadap perusahaan tersebut.

Selain itu, hasil uji pada R Square menjelaskan bahwa sebesar 22,4% variasi dalam Preferensi Pekerjaan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Gaji dan Tunjangan, Kultur Perusahaan, dan Pengembangan Karir. Sisanya, sebesar 77,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti nilai-nilai personal mahasiswa, pengalaman kerja, atau faktor eksternal lainnya.

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 12.498, dengan tingkat signifikansi  $0.01 < 0.05$ . Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat memprediksi preferensi pekerjaan mahasiswa berdasarkan tiga elemen: gaji dan tunjangan, kultur perusahaan, dan pengembangan karier. Data ini memberikan pemahaman yang

lebih baik tentang seberapa penting elemen-elemen ini dalam hal preferensi pekerjaan mahasiswa bisnis digital UPI.

Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh hasil survei yang menunjukkan preferensi pekerjaan mahasiswa bisnis digital UPI setelah lulus. Dari Gambar 1, data menunjukkan bahwa sebanyak 48,8% mahasiswa memiliki keinginan untuk memulai usaha sendiri, yang mengindikasikan bahwa mayoritas dari mereka tertarik untuk menjadi pengusaha dan mengembangkan bisnis mereka sendiri sebagai pilihan karir.

Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh hasil survei yang menunjukkan preferensi pekerjaan mahasiswa bisnis digital UPI setelah lulus. Dari Gambar 1, data menunjukkan bahwa sebanyak 48,8% mahasiswa memiliki keinginan untuk memulai usaha sendiri, yang mengindikasikan bahwa mayoritas dari mereka tertarik untuk menjadi pengusaha dan mengembangkan bisnis mereka sendiri sebagai pilihan karir.

Pada Gambar 3, data menunjukkan bahwa 41,5% responden memilih untuk bekerja di perusahaan start-up setelah lulus. Persentase yang cukup besar ini menunjukkan minat yang signifikan dari mahasiswa bisnis digital UPI untuk terlibat dalam lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif.



Gambar 1. Hasil Survei Variabel Preferensi Pekerjaan



Gambar 2. Hasil Survei Variabel Preferensi Pekerjaan



Gambar 3. Hasil Survei Variabel Preferensi Pekerjaan

## SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan temuan yang penting terkait preferensi pekerjaan mahasiswa Program Studi Bisnis Digital Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya. Dari hasil analisis, terdapat hubungan yang signifikan antara kultur perusahaan dengan preferensi pekerjaan mahasiswa, sementara pengembangan karir dan gaji serta tunjangan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan preferensi pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung memilih pekerjaan berdasarkan kultur perusahaan, lebih dari faktor pengembangan karir dan kompensasi finansial. Selain itu, temuan ini juga menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kecukupan untuk memprediksi preferensi pekerjaan mahasiswa. Meskipun hanya sebagian kecil dari variasi dalam preferensi pekerjaan yang dapat dijelaskan oleh variabel yang diteliti, temuan ini memberikan wawasan yang berharga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pilihan karir mahasiswa Bisnis Digital.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyarankan agar pihak universitas dapat memperhatikan preferensi mahasiswa dalam pengembangan kurikulum dan program karir. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan nilai-nilai kultur perusahaan dan peluang pengembangan karier yang ditawarkan dalam menarik calon karyawan dari program studi Bisnis Digital UPI.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan karir mahasiswa dan penempatan kerja di masa mendatang. Namun, keterbatasan penelitian ini termasuk penggunaan metode survei online yang dapat memengaruhi representasi responden. Selain itu, faktor-faktor lain seperti pengalaman kerja sebelumnya tidak ditangani dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan variabel, serta melakukan studi komparatif dengan program studi lain untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Studi juga dapat melibatkan metode

kualitatif seperti wawancara untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang preferensi mahasiswa.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adiningsih, S. (2001), Regulasi dalam Revitalisasi Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia (Artikel web). Diakses di <http://jurnal.unikom.ac.id/vol4/art7.html>
- Adawiyah, W. R. (2011). Faktor Penghambat Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM): Studi di Kabupaten Banyumas (Artikel web). Diakses di <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/134/139>
- Basorudin, M., & Humairo, N. (2019, 12 5). Analisis preferensi pilihan jenis pekerjaan di Bangka Belitung. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 14(1), 1-8. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v14i1.5435>
- Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm Lost: Reinvigorating the Study of Organizational Culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199-224.
- Green, S., & White, D. (2021). Benefits and Job Preferences: An Exploratory Study. *Journal of Employment Studies*, 18(2), 85-98.
- Greenhaus, J. H., et al. (2010). *Career Management*. SAGE Publications.
- Internet World Stats. (2021). Country internet users. <http://www.internetworldstats.com>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 308-324.
- Setyawan, A., Suparta, I. W., & Aida, N. (2021). GLOBALISASI EKONOMI DAN PENGANGGURAN: STUDI KASUS INDONESIA. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Kewirausahaan/Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 10(3), 263. <https://doi.org/10.26418/jebik.v10i3.49278>
- Taylor, J., & Brown, L. (2019). The Impact of Salary on Job Satisfaction: A Cross-Sectional Study. *Journal of Human Resource Management*, 12(3), 100-115.
- We Are Social. (2021). Digital 2021: Indonesia. <https://wearesocial.com/digital-2021-indonesia>
- White, D., & Johnson, E. (2023). Determinants of Job Preferences Among Digital Business Students: A Qualitative Study. *Journal of Digital Business Research*, 15(3), 120-135.
- Wihardit, K. (2007). Hakikat dan konsep perspektif global. Hakikat Dan Konsep Perspektif Global.
- Yudanto, R., & SBM, N. (2021). Analisis Hubungan Indeks Kebebasan Sipil, Indeks Hak-Hak Politik, Indeks Lembaga Demokrasi, Dan Indeks Gini Dengan Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2015 – 2019. *Jurnal Kalacakra: Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2(2), 91.